**Отдел образования Мозырского райисполкома**

**Мозырская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки**

**между**

**отделом образования Мозырского райисполкома**

**и**

**Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки**

**на 2019 – 2022 годы**

|  |  |
| --- | --- |
|  | ***Подписано на совместном заседании Совета отдела образования Мозырского райисполкома и пленума Мозырского районного комитета профсоюза работников образования и науки (протокол №XI) и подписано 29 мая 2019 года*** |

**Мозырь**

**2019**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения………………………………………………..…………...3
2. Организация, нормирование и оплата труда…………….……..…………..6
3. Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие

социального партнерства……………………………………………………13

1. Гарантии занятости……………………………………………….…………19
2. Охрана труда………………………………………………….……………...27
3. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования…………………………………………………………...…..….30
4. Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи………………….…….. ………..…..….….32
5. Правовые гарантии деятельности профсоюза работников образования и науки и его профсоюзного актива…………………………………..……...33
6. Сохранение интересов работников при проведении приватизации…………………………………………………………….…..37
7. Организация выполнения соглашения и контроль, ответственности сторон……………………………………………………….…………..……37
8. Приложение № 1……………………………………………….…...….……45
9. Приложение № 2…………………………………………………….....……53
10. Приложение № 3……………………………………...……………………..54
11. Приложение № 4……………………………………………...….………….55
12. Приложение № 5…………………………………………………………….61
13. Приложение № 6………………...………….….…………..…………...…...63
14. Приложение № 7……………………….…………………...……………….64
15. Приложение № 8……………………………………………...……….…….65

19.Приложение № 9……………………...……………………………………...66

20.Приложение №10…………………………………………………………….68

21.Приложение №11………………………….…………………………………69

**СОГЛАШЕНИЕ**

между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы



**РАЗДЕЛ I. «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2019-2021 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019 – 2022 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы.

2. Сторонами Соглашения являются отдел образования Мозырского райисполкома (далее — Отдел образования) и Мозырская районная организация Белорусского профессионального союза работников образования и науки в лице его руководящего органа — районного комитета (далее — Районный комитет) (далее — Стороны).

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2019—2022 годы

4. Соглашение распространяется на нанимателей — организации (учреждения), подчинённые отделу образования (далее — система образования), а также работников организаций системы образования — членов отраслевого профсоюза.

На государственных служащих действие Соглашения распространяется в части положений, не противоречащих актам законодательства, которые регулируют отношения, связанные с государственной службой в Республике Беларусь.

Отдел образования признаёт Районный комитет полномочным представителем работников организаций системы образования в коллективных переговорах.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения коллективных договоров в системе образования и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы образования и не могут быть снижены. Коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением, социальные нормы и гарантии, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности организаций системы образования (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных правовых актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Порядок участия и учета мнения профсоюзных организаций при решении вопросов работников организаций системы образования, (согласование с профсоюзными организациями проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Соглашением, коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными нормативными правовыми актами.

Положения коллективных договоров организаций системы образования, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить   
в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из сторон о проведении переговоров,   
о внесении изменений и (или) дополнений в Соглашение рассматривается другой стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании Районного Совета по социальным и трудовым вопросам в системе образования (далее — Районный Совет). Соглашение подписывается представителями сторон после одобрения советом отдела образования и президиумом (пленумом) Районного комитета профсоюза, в том числе и в формате видеоконференции.

Принятые изменения и (или) дополнения в Соглашение оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

7. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта Соглашения и коллективных договоров организаций системы образования через Районный Совет, а также распространяют положительный опыт этой работы.

8. В целях предоставления работникам организаций системы образования дополнительных гарантий, обеспечения поддержки и развития учебной, научной, производственной и социальной базы этих организаций за счет средств местного бюджета целесообразно продолжать практику заключения соглашений между соответствующими местными исполнительными и распорядительными органами и территориальными организациями отраслевого профсоюза.

9. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Соглашения решаются Сторонами, Районным Советом по социальным и трудовым вопросам.

10. Отдел образования и Районный комитет рекомендуют организациям системы образования, если в них действует несколько профсоюзов, заключать единые коллективные договоры при условии одобрения их на профсоюзных собраниях.

11. Требования о проведении переговоров по заключению Соглашения на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Соглашения.

При заключении Соглашения срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

12. Порядок ведения переговоров определяется сторонами на заседании Районного Совета.

13. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

Стороны совместно реализуют Соглашение в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно Плана совместной работы отдела образования и Районного комитета отраслевого профсоюза.

14. Проведение переговоров по заключению коллективных договоров, внесение изменений и (или) дополнений в них не должно превышать двух месяцев со дня опубликования Соглашения или изменений и (или) дополнений к нему.

15. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения   
в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

В случае переименования Сторон Соглашения оно продолжает действовать.

При ликвидации Сторон Соглашения сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность   
в соответствии с законодательством.

16. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются на совместном заседании Совета отдела образования и президиума (пленума) Районного комитета, доводятся до сведения организаций системы образования и первичных организаций отраслевого профсоюза.

17. Отдел образования представляет Соглашение для регистрации в Комитет по труду, занятости и социальной защите Гомельского областного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

Соглашение считается вступившим в силу со дня подписания (п. 13) и является действительным независимо от факта его регистрации.

18. В целях реализации Соглашения Отдел образования доводит его текст, изменения и (или) дополнения в него до организаций, подчиненных Отделу образования, а Районный комитет — до первичных организаций отраслевого профсоюза, его текст размещается на сайтах Сторон.

19. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на сайте отдела образования промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

Стороны признали необходимым проведение аналогичной работы сторонами коллективных договоров в системе образования.

**РАЗДЕЛ II**

**«Организация, нормирование и оплата труда»**

**20. Отдел образования обязуется:**

20.1. Проводить работу с организациями, подчиненными Отделу образования:

20.1.1. при введении новых условий оплаты труда, внесении изменений и дополнений в законодательство о труде оперативно доводить их до сведения и для применения в работе;

20.1.2. по мере необходимости разрабатывать и направлять разъяснения по вопросам нормирования и оплаты труда работников системы образования;

20.1.3. ежегодно проводить совещания по вопросам оплаты труда работников системы образования с участием представителей Районного комитета.

20.2. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 года № 101 (далее – Инструкция об аттестации).

20.3. Осуществлять контроль за присвоением соответствующей квалификации работникам, кроме педагогических, в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными нормативно-правовыми актами.

**21. Районный комитет обязуется:**

21.1. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся условий, организации, нормирования и оплаты труда.

21.2. Оперативно доводить до сведения комитетов отраслевого профсоюза руководящие документы, разъяснения, инструктивные письма и проводить семинары для профсоюзного актива по их изучению.

21.3. По мере необходимости давать разъяснения на страницах газет по актуальным вопросам оплаты, нормирования и условий оплаты труда   
и доводить их в письменном виде до комитетов отраслевого профсоюза.

21.4. Поддерживать предложения Центрального и Областного комитетов отраслевого профсоюза добиваться пересмотра тарифной ставки первого разряда с учетом изменения размера минимальной заработной платы.

**22. Отдел образования и Районный комитет обязуются:**

22.1. Поддерживать инициативы Министерства образования Республики Беларусь, Главного управления образования Гомельского облисполкома, Центрального и Областного комитетов отраслевого профсоюза работников образования и науки добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

22.1.1 поэтапного приведения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников к уровню среднемесячной заработной платы работников в республике;

22.1.2.  повышения заработной платы работников организаций системы образования, в том числе путём её совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

22.1.3. установления надбавок педагогическим работникам за выполнение ими отдельных видов работ, поэтапного внедрения нормативного финансирования учреждений общего среднего, дошкольного образования;

22.1.4. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы образования;

22.1.5. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за наличие квалификационных категорий, а также за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

22.1.6. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организаций системы образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490;

22.1.7. снижения документооборота;

22.1.8. сохранение перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

22.1.9. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория» независимо от типа учреждения.

22.1.10. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% ставки (оклада).

22.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников, в организациях, подчиненных Отделу образования, в рамках компетенции — в организациях системы образования. Обмениваться оперативной информацией о наличии задолженности по заработной плате.

22.3. Обеспечивать в организациях системы образования объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

**23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, а также премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

При согласовании с профсоюзным комитетом организации необходимо указать номер протокола (постановления), дату заседания профсоюзного комитета и заверить подписью председателя данного профсоюзного органа.

23.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам, устанавливаются коллективным договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) организации или уполномоченным им профсоюзным органом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Информация о размере направляемых на вышеуказанные цели средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, целесообразно в организациях системы образования создавать комиссии по данным вопросам с обязательным включением в их состав представителей комитетов отраслевого профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями классного руководства, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых частями второй и четвертой настоящего подпункта, коллективным договором учреждения образования.

Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

Рекомендовать нанимателям в коллективных договорах учреждений образования устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», «Отличник профтехобразования», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

23.3. Материальное стимулирование руководителей организаций системы образования осуществляется по согласованию с районным комитетом отраслевого профсоюза, вышестоящим для первичных профсоюзных организаций, в которых эти руководители состоят на профсоюзном учете.

Включать в положения о премировании руководителей порядок их премирования за педагогическую деятельность в соответствии с коллективными договорами организаций образования.

23.4. Использование на стимулирование качественного труда, осуществление определяемых коллективным договором, соглашением дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам организаций системы образования за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности осуществляется по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

23.5. Экономия по фонду оплаты труда определяются ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций образования информационной запиской свободной формы за подписью главного бухгалтера отдела образования или руководителя планово-экономического отдела централизованной бухгалтерии.

Экономия по фонду оплаты труда направляется только на премирование работников в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании организации.

23.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится руководителем учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

Руководитель учреждения образования осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом.

23.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и изменения к ним, расписания учебных занятий, другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза в порядке, установленном коллективным договором.

23.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100 % установленной ему ставки (оклада) в порядке, определяемом коллективным договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

23.9. Рекомендовать руководителям организаций системы образования устанавливать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе повышения тарифной ставки (оклада) и предоставление дополнительного поощрительного отпуска при заключении контрактов, другие гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально – техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы, если более длительный срок не предусмотрен коллективным договором.

23.10. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

23.11. Предусматривать в коллективном договоре, трудовом договоре (конкракте) конкретные дни (два дня) выплаты заработной платы.

Выплату заработной платы производить регулярно в установленные дни, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

23.12. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

23.13. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

23.14. Конкретные размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций системы образования (их подразделений), имеющих специальные (с особым режимом) классы, группы, регулируются коллективными договорами, а их руководителей — устанавливаются вышестоящим управлением, отделом образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

23.15. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа руководителя организации системы образования, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

23.16. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, соглашениями, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя организации системы образования за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

23.17. Содействовать введению в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи системы образования, которые имеют статус юридического лица, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

23.18. В целях обеспечения в учреждениях образования своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей (далее – воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

На период отсутствия учителей по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

23.19. Рекомендовать нанимателям и профсоюзным комитетам постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

23.20. Работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами (с учетом необходимости проведения) воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей.

23.21. Рекомендовать руководителям организаций системы образования:

23.21.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в целом в порядке, определенном коллективным договором, соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка;

23.21.2. устанавливать в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия;

23.21.3. пользоваться правом руководителя (заместителя) на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

23.22. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

23.23. Часы организационно-воспитательной работы в виде классного руководства поручаются работникам, имеющим статус “молодого специалиста” только с их согласия.

23.24. Предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

**РАЗДЕЛ III. «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»**

**24. Отдел образования обязуется:**

24.1. Проводить консультации для руководителей учреждений образования по вопросам законодательства о труде, заключения коллективных договоров. Включать соответствующие темы в учебно-программную документацию соответствующих образовательных программ дополнительного образования взрослых.

24.2. Оперативно доводить до сведения руководителей организаций образования, подчинённых Отделу образования, изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

24.3. При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников отрасли образования, вопросы Соглашения, предоставлять возможность Районному комитету принимать участие в разработке проектов указанных актов.

24.4. Представлять заблаговременно на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных законодательством случаях — для согласования с Районным комитетом) проекты нормативных правовых актов, вносимых Отделом образования в райисполком, Министерство образования Республики Беларусь, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов нормативных правовых актов учитывать положения Соглашения.

Рекомендовать организациям системы образования осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим органам отраслевого профсоюза порядок подготовки, согласования проектов и издания локальных нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

**25. Районный комитет обязуется:**

25.1. Оказывать помощь профсоюзному активу, организациям системы образования в обучении кадров по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных нормативных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

25.2. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде, охране труда в организациях системы образования. При необходимости информировать Отдел образования, учреждения образования, нанимателей об итогах проверок. Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, охране труда совместно с Департаментом государственной инспекции труда.

25.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов отраслевого профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых   
и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

25.4. В помощь отделу образования руководителям и профсоюзному активу организаций системы образования разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций по вопросам применения законодательства о труде.

25.5. Принимать участие в экспертизе проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, приказов, инструктивных писем Министерства по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций системы образования.

**26. Стороны пришли к соглашению:**

26.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы образования, принимаются Отделом образования и нанимателями или уполномоченными нанимателями должностными лицами организаций системы образования по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

26.2. Обеспечить возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

26.3. Участвовать во встречах представителей отраслевого профсоюза с педагогическими работниками в государственном учреждении образования «Гомельский областной институт развития образования» по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве в системе образования. Обеспечивать оперативное информирование работников организаций системы образования о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

26.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе аттестации педагогических работников в организациях системы образования по предложению сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях президиума Районного комитета профсоюза с участием соответствующих служб Отдела образования.

По итогам изучения работниками Районного комитета профсоюза состояния социального партнерства, соблюдения законодательства о труде, об охране труда в организациях системы образования соответствующих регионов, учреждениях образования проводить совместные заседания президиума районного комитета профсоюза и совета отдела образования.

Установить, что наниматели осуществляют беспрепятственный допуск представителей профсоюза в организации системы образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения) в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

26.5. Совершенствовать порядок аттестации педагогических работников организаций системы образования на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования.

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам организаций системы образования (работники физической культуры, медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством.

26.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника (система оплаты труда, режим рабочего времени, распределение объёма педагогической работы, разряд, установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом) при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре (контракте), по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Рекомендовать руководителям учреждений образования предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым ежегодное создание в организациях системы образования комиссий по трудовым спорам.

26.7. Работник имеет право на получение от нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе наполучение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

26.8. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования (в соответствии со статьей 59 Кодекса Республики Беларусь об образовании) предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса; при обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форме получения образования, в соответствии со статьей 2201 Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

26.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

26.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

26.11. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия   
к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

26.12. По письменной просьбе работника (в случаях, указанных в коллективных договорах) наниматель предоставляет ему социальный отпуск по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах:

1) необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

2) необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

3) смерть члена семьи, близкого родственника;

4) бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

5) рождение детей, внуков;

6) а также для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;

- иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах.

Беременным женщинам по их желанию предоставляется один трудовой отпуск в полном объеме независимо от периода работы перед отпуском по беременности и родам и (или) после него, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну, (попечителю) воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется ежемесячно один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

26.13. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

26.14. Проводить по инициативе одной из Сторон двухсторонние консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в системе образования; предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

26.15. По письменной просьбе учителя учреждения общего среднего образования, реализующего программы общего среднего образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

26.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, если иное не предусмотрено коллективным договором.

26.17. Коллективным договором, соглашением за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

26.18. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, являющихся бюджетными организациями, определяются приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времни, а также напряженнности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в организациях системы образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

В организациях системы образования, не относящихся к организациям, указанным в части первой настоящего пункта, порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором (контрактом), нанимателем. Установление порядка, условий предоставления и продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день нанимателем производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

26.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов) с включением данного периода в рабочий год:

1) для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

2) для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

3) в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

4) по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

5) приемным родителям в связи с оздоровлением детей;

- в других случаях, предусмотренных в коллективных договорах учреждений образования.

26.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), которые указываются в коллективном договоре, соглашении или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По согласованию с нанимателем часть трудового отпуска может быть предоставлена педагогическому работнику в период каникул в учреждении образования.

26.21. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением — удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

26.22. Лишение работника (снижение работнику) премии, надбавки, изменение размера повышения тарифной ставки в соответствии с пп. 2.5. пункта 2 Декрета № 29 может быть осуществлено только после предварительного согласования с соответствующим профсоюзным комитетом.

**РАЗДЕЛ IV. «Гарантии занятости»**

**27. Отдел образования обязуется:**

27.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организациях системы образования, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

27.2. Уведомлять Районный комитет не позднее чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы подчиненных Отделуобразования организаций, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Районным комитетом отраслевого профсоюза в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

Рекомендовать учреждениям образования предусматривать в коллективных договорах аналогичный порядок уведомления соответствующих комитетов отраслевого профсоюза, выработки мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

**28. Районный комитет обязуется:**

28.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства   
о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий   
и компенсаций.

28.2. Рекомендовать соответствующим комитетам отраслевого профсоюза не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

28.3. Рекомендовать создание фондов солидарности для оказания помощи нуждающимся в связи с потерей работы, согласно Положению.

28.4. Добиваться включения в коллективные договоры условий и порядка заключения контрактов с работниками в соответствии с пунктом 30 Соглашения.

**29. Стороны обязуются добиваться:**

29.1. Выделения бюджетных средств для повышения тарифных ставок (окладов) работников и предоставления дополнительного поощрительного отпуска при применении контрактной формы найма   
в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля   
1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29).

29.2. Развития:

29.2.1. сети учреждений дошкольного образования;

29.2.2. системы дополнительного образования детей и молодежи в сельских населенных пунктах (агрогородках) в области художественного, технического творчества, биолого-экологической деятельности и спорта;

29.2.3. сети объединений по интересам и других форм дополнительного образования детей и молодёжи в учреждениях общего среднего образования.

29.3. Обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

**30. Стороны пришли к соглашению:**

30.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42, пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса, подпункта 3.5. пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, — после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

30.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам:

- разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;

- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

- имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением);

- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

- избранным в состав профсоюзных органов;

- членам комиссий по трудовым спорам;

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих организациях системы образования специальностям;

- другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы образования.

30.3. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

30.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования, на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

30.5. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы, за счет средств от приносящей доходы деятельности в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, содействовать их переобучению.

30.6. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации системы образования при появлении вакансий.

30.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом № 29 и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

В случае, если условия контракта ухудшают правовое и социально-экономическое положение работника по сравнению с коллективным договором, действуют нормы коллективного договора. Эти условия контракта подлежат приведению в соответствие с коллективным договорам.

30.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

30.9. Установить, что в случаях истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока (заключить новый) на период беременности и до окончания указанных отпусков.

30.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

30.11. Продлевать, заключать контракты с добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работниками предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста) с их согласия до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

Продлевать, заключать контракты с работниками пенсионного возраста, имеющими детей, обучающихся в учреждениях общего среднего, профессионально – технического образования, на дневных отделениях учреждений среднего специального и высшего образования добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта.

30.12. Установить, что заключение контрактов с работниками - членами отраслевого профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя отраслевого профсоюза.

30.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими длительный стаж (не менее 10 лет) работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы образования самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

30.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

30.15. Продлевать контракты с работниками добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, в пределах максимального срока действия контракта с их согласия.

30.16. Нанимателю (начальнику отдела образования) при подготовке документов на согласование заключения (продления) контракта с руководителем (заместителем) учреждения образования, уведомлять органы исполнительной власти о нормах и гарантиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, действующими в отрасли.

30.17. Установить, что с молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. Контракты заключаются при условии повышения тарифной ставки (оклада) не более чем на 50 % и предоставления дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней.

30.18. Установить, что контракты с одинокими матерями, отцами, воспитывающими детей без матери, разведенными, вдовами, вдовцами, не состоящим в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно исполняющими должностные обязанности и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, заключаются на максимальный срок.

30.19. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

30.20. Установить, что продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

30.21. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств, если это предусмотрено коллективным договором.

30.22. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

30.23. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под подпись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации системы образования.

30.24. Рекомендовать нанимателям переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

30.25. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета № 29.

30.26. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор по ст. 37 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

30.26.1. состояние здоровья;

30.26.2. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальные пенсии;

30.26.3. избрание на выборную должность;

30.26.4. переезд в другую местность;

30.26.5. уход за больными (инвалидами) родственниками;

30.26.6. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

30.26.7. изменение семейного положения;

30.26.8. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку;

30.26.9. если работник нашел работу с более высоким уровнем оплаты труда, или с более благоприятными условиями труда;

30.26.10. пенсионный возраст;

30.26.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

30.26.12. зачисление в учреждение образования на дневную форму получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);

30.26.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы;

30.26.14. если работник нашел работу в отрасли по месту жительства;

30.26.15. другие случаи, предусмотренные коллективным договором.

30.27. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе.

30.28. Рекомендовать нанимателям организаций системы образования, территориальным организациям отраслевого профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); развивать кадровый потенциал организаций системы образования, предусмотрев вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

30.29. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников.

30.30. Не допускать привлечение работников учреждений образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

30.31. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69 Трудового кодекса).

30.32. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования меры поощрения для работников, осуществляющих сопровождение детей на оздоровление.

30.33. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-З, наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

Исключением являются учреждения образования с численностью до 350 человек.

30.34. Предусматривать в коллективных договорах учреждений образования выделение молодым специалистам, обучавшимся на условиях целевой подготовки, единовременной выплаты (материальной помощи) в размере, определяемом нанимателем, при условии продолжения работы в организации после отработки обязательного срока работы и заключения контракт сроком не менее чем на три года.

30.35. Рекомендовать нанимателям предусматривать в коллективных договорах меры по переподготовке и трудоустройству кадров, а также меру стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям, (должностям) востребованным в организации.

**РАЗДЕЛ V. «Охрана труда»**

**31. Отдел образования обязуется:**

31.1. Ежегодно подводить итоги работы организаций системы образования по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать Районный комитет.

31.2. Продолжить обучение или повышение квалификации учителей трудового обучения с целью получения права допуска к работе на станочном оборудовании в учебных мастерских учреждений общего среднего образования.

**32. Районный комитет обязуется:**

32.1. Принимать непосредственное участие в разработке нормативных актов по охране труда.

32.2. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

32.3. Ежегодно подводить итоги районного этапа республиканского смотра-конкурса на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

32.4. Не реже одного раза в год с участием представителя Отдела образования анализировать состояние производственного травматизма в отрасли, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

32.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве   
и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии   
с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа   
2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

32.6. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

32.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием   
о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных   
в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

32.8. Оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, семьям погибших на производстве работников организаций образования — членов отраслевого профсоюза, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, из средств соответствующих бюджетов профсоюзных организаций.

32.9. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12.10.2015 № 420.

**33. Стороны пришли к соглашению:**

33.1. Осуществлять в организациях системы образования периодический и общественный контроль над соблюдением законодательства об охране труда.

33.2. В целях обучения работников отдела образования, организаций системы образования, профсоюзного актива и пропаганды здоровых и безопасных условий труда продолжать работу по созданию в районе базовых (опорных) организаций.

33.3. Проводить совместные семинары по охране труда представителей отдела образования, комитетов отраслевого профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

33.4. Постоянно осуществлять контроль за:

33.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; при необходимости оказывать нанимателям методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

33.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

33.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда, улучшения санитарно-бытовых условий;

33.6. Осуществлять прием на работу на должности руководителя и специалистов службы охраны труда организации системы образования, в том числе инженера по охране труда в строгом соответствии с квалификационными характеристиками и требованиями Типового положения о службе охраны труда организации, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

**33.7. Рекомендовать нанимателям:**

33.7.1. вводить в штатные расписания организаций системы образования должности инженеров по охране труда (службу охраны труда) в соответствии с нормативами, определёнными законодательством;

33.7.2. обеспечивать организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

33.7.3. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящий комитет отраслевого профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технических инспекторов труда отраслевого профсоюза;

33.7.4. включать в Соглашение, коллективные договоры организаций системы образования из средств нанимателя нормы об оказании семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, — единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора – в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором.

33.7.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

33.7.6. предусматривать в бюджетной смете расходов организаций системы образования средства на реализацию мероприятий по охране труда;

33.7.7. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

33.7.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

33.7.9. поощрять за активную работу общественных инспекторов по охране труда по итогам работы за квартал в размере не менее одной базовой величины.

33.7.10. включать в коллективные договоры организаций системы образования положение об обязанности работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

33.7.11. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда.

**РАЗДЕЛ VI. «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»**

**34. Отдел образования обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

**35. Районный комитет обязуется:**

35.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы образования и информировать Отдел образования.

35.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы образования, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

35.3. Оказывать помощь работникам организаций системы образования в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий.

**36. Стороны обязуются:**

36.1. Поддерживать инициативу ЦК Белорусского профсоюза работников образования и науки и Министерства образования Республики Беларусь по поэтапному увеличению доли расходов республиканских и местных бюджетов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 %.

36.2. Добиваться выделения построенного в агрогородках жилья педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах..

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. Председатели комитетов отраслевого профсоюза, их заместители включаются в составы советов организаций системы образования, принимают участие в заседаниях, совещаниях по вопросам работников.

Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются   
в составы создаваемых в организациях системы образования комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

Представители комитетов отраслевого профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

37.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета отраслевого профсоюза в соответствии   
с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

37.3. Рекомендовать руководителям учреждений образования совместно с комитетами отраслевого профсоюза ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

37.4. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

37.5. Содействовать выделению из местных бюджетов дополнительных средств на содержание организаций системы образования, выплаты социального характера работникам организаций системы образования (компенсация стоимости проезда к месту работы, оказание материальной помощи, дополнительные меры материального стимулирования труда, установленные Декретом № 29, выплаты молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, добровольного страхования дополнительной пенсии и медицинских расходов, в том числе за счет средств от приносящей доходы деятельности организации и др.).

37.6. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

37.7. Наниматели в соответствии с коллективным договором, соглашением создают для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников организаций системы образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

37.8. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи путём развития волонтёрского движения студенческими организациями профсоюза.

37.9. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на республиканском, областном и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих организациях системы образования и организационных структурах отраслевого профсоюза.

37.10. Координировать работу организаций системы образования и организационных структур отраслевого профсоюза по ведению ими учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

37.11. Определять в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки ранее работавших в организации ветеранов отрасли и отраслевого профсоюза.

37.12. Рекомендовать для включения в коллективные договоры нормы по отчислению нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы из внебюджетных средств при их наличии.

37.13. Рекомендовать Нанимателям осуществлять подвоз работников учреждения образования на работу и обратно школьными автобусами, при наличии в них свободных мест.

**РАЗДЕЛ VII. «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи»**

**38. Отдел образования обязуется содействовать:**

38.1. Обеспечению наиболее целесообразного трудоустройства выпускников учреждений высшего, среднего специального образования в организациях системы образования.

38.2. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работающей молодежи, организации их медицинских осмотров.

**39. Районный комитет обязуется:**

39.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительскими, физкультурно-оздоровительными организациями   
и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

**40. Стороны обязуются добиваться** выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи организаций системы образования.

**41. Стороны пришли к соглашению:**

41.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Соглашением.

41.2. Рекомендовать организациям системы образования и комитетам отраслевого профсоюза содействовать:

41.2.1. выделению работникам организаций системы образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

41.2.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

**РАЗДЕЛ VIII**

**«Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его профсоюзного актива»**

**42. Отдел образования обязуется:**

42.1. Предоставлять Районному комитету информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав отраслевого профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников организаций системы образования.

42.2. Рассматривать по представлению Районного комитета отраслевого профсоюза обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами отраслевого профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных профсоюзными органами. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

42.3. Предоставить в безвозмездное пользование на срок действия настоящего Соглашения Мозырской районной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки помещение площадью 51 м², расположенного по ул. Ленинской, 21, в г. Мозыре, для размещения аппарата организации профсоюза.

**43. Районный комитет обязуется:**

43.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Соглашения.

43.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам отраслевого профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена отраслевого профсоюза.

43.3. Премирование работников бухгалтерской службы отдела образования за организацию работы по своевременному и в полном объёме взиманию членских профсоюзных взносов осуществлять ежемесячно за счёт средств соответствующих профсоюзных организаций в размере 0,4 % от их валового сбора.

**44. Стороны пришли к соглашению:**

44.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях системы образования.

44.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения, содействовать созданию в организациях системы образования условий для обеспечения гласности в деятельности комитетов отраслевого профсоюза.

Руководителям организаций системы образования обеспечивать предоставление профсоюзным органам отраслевого профсоюза для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

44.3. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность).

44.4. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени профсоюзной организации.

44.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом отраслевого профсоюза, осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде, охране труда.

44.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства, Главного управления образования, Отдела образования наличие Почетной грамоты ЦК отраслевого профсоюза, Областного и Районного комитетов.

44.7. Устанавливать за счет нанимателя ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе за содействие в вопросах охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Рекомендовать устанавливать за счет нанимателя при выполнении общественной работы в интересах коллектива ежемесячную надбавку неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, достигшим 100% членства в организации, в размере 50% ставки (оклада) по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

44.8. Обеспечить организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов отраслевого профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1 282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом отраслевого профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

44.9. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 44.8.

44.10. Предоставлять организационным структурам отраслевого профсоюза на основании коллективных договоров, Соглашения, действующих в организациях всех форм собственности системы образования, помещения, транспортные средства, средства связи, доступ к сети Интернет, канцелярские принадлежности и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

44.11. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в состав комитетов отраслевого профсоюза организаций системы образования и не освобожденных от основной работы, допускаются с письменного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза, а председателей комитетов отраслевого профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

44.12. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 и пункта 1 статьи 47 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, избранных в районные, городские, областные, Центральный комитеты отраслевого профсоюза и не освобожденных от работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления профсоюзного органа, членом которого они избраны.

44.13. Расторгать трудовой договор по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса, подпункту 3.5 пункта 3 Декрета № 5, а также привлечение к дисциплинарной ответственности представителей отраслевого профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов отраслевого профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде допускаются с согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза организации системы образования.

Расторжение контракта в связи с истечением его срока, досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 с указанными категориями работников допускается после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного органа.

44.14. Не переводить на контрактную форму найма без их согласия работников, избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

44.15. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, в период их полномочий и в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации системы образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

44.16. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники первичных профсоюзных организаций являются равноправными членами коллектива работников соответствующей организации системы образования и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

44.17. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий.

**РАЗДЕЛ IX. «Сохранение интересов работников**

**при проведении приватизации»**

**45. Стороны пришли к соглашению:**

45.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организаций системы образования проводятся предварительные переговоры с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза с целью достижения согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

45.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией системы образования, допускаются с уведомления соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

**46. Районный комитет обязуется:**

46.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников — членов отраслевого профсоюза.

46.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

46.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

**РАЗДЕЛ X. «Организация выполнения соглашения**

**и контроль, ответственность сторон»**

47. Каждая из сторон, подписавших Соглашение, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

**48. Отдел образования обязуется** в процессе осуществления контроля за деятельностью организаций системы образования анализировать ход выполнения Соглашения.

**49. Районный комитет обязуется**

49.1.Изучать практику социального партнерства в регионе, реализацию Соглашения через коллективные договоры, анализировать проекты коллективных договоров между учреждениями образования и организациями отраслевого профсоюза, изменений и дополнений в них на соответствие настоящему Соглашению.

49.2. Периодически проводить прямые линии по вопросам реализации Соглашения в педагогических и профсоюзных изданиях.

**50. Стороны пришли к соглашению:**

50.1. Контроль над ходом выполнения Соглашения и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Районный Совет, которому Сторонами предоставляется вся необходимая для реализации его полномочий информация.

Ход выполнения Соглашения рассматривать на заседании районного Совета, а итоги выполнения, утверждение Соглашения, изменений и (или) дополнений в настоящее Соглашение — на совместном заседании Совета отдела образования и президиума (пленума) Районного комитета.

50.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления сторон о недостатках в выполнении Соглашения рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

Рекомендовать отделу образования осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим органам профсоюза порядок предоставления полной, достоверной, своевременной информации о принимаемых решениях, правовых и локальных нормативных актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников образования.

50.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Соглашения либо уклоняющимся от участия в переговорах.

50.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением:

- лишаются надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

- привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Соглашения Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

50.5. Считать Соглашение основой для заключения коллективных договоров.

Сроки ведения коллективных переговоров по их заключению не могут превышать один месяц.

Проекты коллективных договоров учреждений образования, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в районную организацию отраслевого профсоюза для сведения в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие настоящему Соглашению.

50.6. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Стороны рекомендовать включать в коллективные договоры следующие положения:

50.6.1. режим работы учреждения;

50.6.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, аккомпаниаторов, концертмейстеров, музыкальных руководителей, культорганизаторов);

50.6.3. сроки выплаты заработной платы (не реже двух раз в месяц);

50.6.4. виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения;

50.6.5. при наличии финансовых возможностей принимать участие в удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников организаций отрасли;

50.6.6.положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

50.6.7. источники и порядок оказания материальной помощи работникам;

50.6.8. перечень должностей работников, имеющих право на повышение тарифных ставок (окладов) за особый характер труда в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения системы образования и размер этого повышения в зависимости от особенностей работы в них;

50.6.9. порядок установления доплат за отдельные виды работ и их размеры;

50.6.10.  перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

50.6.11. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

50.6.12. перечень профессий и должностей работников, для которых вводится рабочий день с разделением смены на отдельные части   
с перерывом в работе свыше двух часов, на основании утвержденного Министерством в установленном порядке соответствующего перечня;

50.6.13. план мероприятий по охране труда;

50.6.14. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

50.6.15. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

50.6.16. перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации подтверждено право на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

50.6.17. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение молоком при работе с вредными веществами в профилактических целях;

50.6.18. перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

50.6.19. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

50.6.20. перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

50.6.21. перечень структурных подразделений учреждения образования, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

50.6.22. в случае реорганизации предприятий путем выделения из их структур вспомогательных служб и производств и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;

50.6.23. перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск;

50.6.24. случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с согласия комитета отраслевого профсоюза, случаи досрочного расторжения контрактов с работниками с предварительного уведомления комитета отраслевого профсоюза;

50.6.25. случаи расторжения трудового договора по желанию работников по истечении сроков предупреждения;

50.6.26. порядок участия комитета отраслевого профсоюза в заключение контрактов с работниками;

50.6.27. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

50.6.28. случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников по истечении шести месяцев работы;

50.6.29. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

50.6.30. случаи обязательного перенесения трудового отпуска по просьбе работника;

50.6.31. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

50.6.32. материальные условия для деятельности комитетов отраслевого профсоюза, которые обеспечивают наниматели (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

50.6.33. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов централизованными бухгалтериями при областных, городских и районных управлениях (отделах) местных исполнительных и распорядительных органов, а также бухгалтериями организаций системы образования по форме:

100 % на расчетный счет райкома профсоюза № 3015012802942 в ОАО АСБ «Беларусбанк», 22 % из которых далее райкомом профсоюза перечисляются на расчетный счет обкома отраслевого профсоюза № 3015609090002 в ОАО «Технобанк» г. Гомель;

50.6.34. персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

50.6.35. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков;

50.6.36. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

50.6.37. условия разделения отпуска более чем на две части, обстоятельства отзыва работника из отпуска;

50.6.38. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней;

50.6.39. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и отраслевого профсоюза;

50.6.40. согласование с профсоюзным комитетом локальных нормативных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

50.6.41. порядок изменения существенных условий труда;

50.6.42. гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального образования;

50.6.43. перечень отдельных категорий работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников;

50.6.44. нормы, определяющие процедуру заключения, продления контрактов и основания расторжения нанимателем контрактов с работниками;

50.6.45. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

50.6.46. случаи перевода работников, работающих на контрактной форме найма, на трудовой договор не неопределенный срок;

50.6.47. предупреждение Сторон друг друга о заключении (продлении) или не заключении (не продлении) контракта;

50.6.48. право работника на получение письменного объяснения причин не заключения, не продления с ним контракта;

50.6.49. обязательность включения в контракты материальных мер стимулирования труда работников и не заключение с согласия работника контракта в случае отсутствия денежных средств на это;

50.6.50. условия расторжения трудовых договоров на неопределенный срок по инициативе нанимателя с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

50.6.51. условия заключения, продления контрактов с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы.

50.6.52. оказание финансовой поддержки любительским коллективам художественного творчества, имеющим звание «заслуженный», наименование «народный» и «образцовый»;

50.6.53. развитие в организациях института наставничества;

50.6.54. установление случаев ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю;

50.6.55. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

50.6.56. заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось пять (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста;

50.6.57. одновременное с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт вручение работнику проекта контракта;

50.6.58. с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, продление контрактов с их согласия – до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия – на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок;

50.6.59 по окончании срока действия контракта наниматель вправе заключать с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, добросовестно проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, трудовой договор на неопределенный срок, при этом не снижать такому работнику достигнутый размер оплаты труда;

50.6.60. применение гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других;

50.6.61. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

50.6.62. установление и изменение норм труда производить с участием профсоюзного комитета;

50.6.63. выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем с согласия работника, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

50.6.64. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективными договорами, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

50.7. Проводить разъяснительную работу в организациях системы образования о перспективах развития образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в коллективах работников.

51. Действие коллективных договоров распространяется на работников, от имени которых они не заключались (вновь принятых, не членов профсоюза и др.) если они выразят согласие на это в письменной форме.

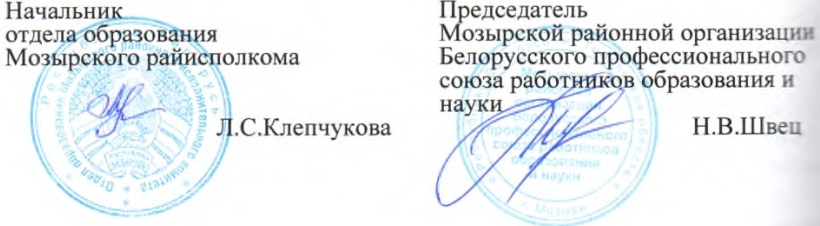
52. Предусматривать в коллективных договорах конкретные меры ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективных договорах.

53. Выполнение коллективного договора контролируется его сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель комитета отраслевого профсоюза организации системы образования отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников не реже двух раз в год.

54. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий коллективного договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности.

Представления о нарушении условий коллективного договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Сторону и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.



Приложение 1

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей учреждений

отдела образования Мозырского райисполкома.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000г. №6 с изменениями и дополнениями к нему, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года №13, с изменениями и дополнениями к нему).

2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников учреждения.

3. Источниками средств на премирование работников являются:

- бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от планового фонда заработной платы работников учреждения;

- средства от внебюджетной деятельности учреждения;

- благотворительные средства, выделяемые на премирование соответствующих работников данного учреждения;

- средства фонда экономии заработной платы;

- другие финансовые средства, не запрещенные законодательством.

Премированию подлежат все руководители подведомственных учреждений отдела образования обеспечивающие выполнение всех основных требований к учреждению образования, Директив Президента Республики Беларусь №1,2,3, Декретов Президента Республики Беларусь №18, №5, Кодекса об образовании и других нормативных правовых актов, обеспечивающих функционирование системы образования.

Премирование осуществляется ежемесячно в день выплаты заработной платы по итогам работы за текущий и предыдущий месяц, квартал, полугодие.

4. Всем руководителям учреждений общего среднего образования, дошкольного образования, дополнительного образования, специального образования, ГУО «Социально-педагогический центр г. Мозыря», ГУ «Мозырский районный учебно-методический центр» (далее - МРУМЦ), добросовестно выполняющим свои функциональные обязанности, устанавливается базовая премия в размере 20 % от оклада.

5. Начисление базовой премии производится пропорционально отработанному времени.

Конкретные размеры премии руководителям подведомственных учреждений определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

6. Не использованные суммы премиального фонда, составляющие разницу между плановой и фактически выполненной суммой, а также средства, сэкономленные по фонду заработной платы, средства от внебюджетной деятельности, спонсорские средства в размерах, предусмотренных законодательством, направляются на установление премии по показателям.

Начисление премии по показателям эффективности работы учреждений в целях выполнения конкретно поставленных задач, достижений производится независимо от отработанного времени руководителей в процентном отношении от оклада.

7. Показатели повышения премии руководителям подведомственных учреждений согласно п.4.:

7.1. победителям районного смотра – конкурса на лучшее учреждение образования (по итогам конкурса 1 раз в году, сентябрь-октябрь):

7.1.1. 1 место - 100% от оклада;

7.1.2. 2 место - 70% от оклада;

7.1.3. 3 место - 50% от оклада.

7.2. за создание условий, при которых учащиеся и педагоги являются победителями районных, областных, республиканских смотров – конкурсов по различным направлениям работы, соревнований, спартакиад, туристских слетов, предметных олимпиад, семинаров, совещаний, конкурсов и т.д. в зависимости от уровня:

7.2.1. районный уровень – 5% от оклада;

7.2.2. областной уровень – 10% от оклада;

7.2.3. республиканский уровень – 30% от оклада;

Премирование производить в месяце, следующим за получением достижений. Предложения подают кураторы учреждений и председатель райкома профсоюза.

7.3. за активное участие, лично руководителей, в проводимых мероприятиях:

7.3.1. за проведение каждого мероприятия на районном уровне - 5% от оклада;

7.3.2. за проведение каждого мероприятия на областном уровне - 10% от оклада;

7.3.3. за проведение каждого мероприятия на республиканском уровне - 30% от оклада;

По итогам проведения мероприятий кураторы учреждений по согласованию с заместителем начальника отдела, главными специалистами отдела, председателем райкома профсоюза подают предложения.

7.4. за активность, качество работы, инициативу, выполнение поручений – 5% - 50% от оклада по мере исполнения (предложения подает заместитель начальника отдела).

7.5. за осуществление оздоровления учащихся в каникулярное время в учреждениях общего среднего образования, дополнительного образования:

7.5.1. отсутствие обоснованных жалоб, травматизма в ходе оздоровления детей (сведения предоставляют инженеры по охране труда) – 10% - 30% от оклада;

7.5.2. своевременное и полное выполнение доведенного плана оздоровления, отсутствие необоснованных пропусков (сведения предоставляют главный бухгалтер) – 10% - 30% от оклада;

7.5.3. наличие школьного оздоровительного, профильного лагеря, передвижного палаточного лагеря, лагеря труда и отдыха в каникулярный период – 10% - 30% от оклада.

7.6. За выполнение целевых показателей прогноза социально-экономического развития района и показателей эффективности работы учреждений по итогам работы за квартал, в месяце следующим за отчетным периодом:

7.6.1. выполнение плана платных услуг – 10% - 30 % от оклада;

7.6.2. за сбор металлолома - 5 % от оклада;

7.6.3. за сбор макулатуры - 5 % от оклада;

7.6.4. за экономию энергоресурсов (тепло, вода, свет) – 10% - 30 % от оклада.

Начисление производить ежеквартально в месяце следующим за отчетным периодом. Предложения подают начальник ЦГХО, главный бухгалтер ЦБ и заместитель начальника отдела.

7.7. за осуществление эффективного руководства образовательным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью:

7.7.1. за наличие медалистов - 20% от оклада, независимо от их количества (1 раз по итогам года - июнь). Сведения подают специалисты отдела;

7.7.2. за высокие результаты централизованного тестирования – наличие 100 бальных сертификатов – 20 %. Сведения подают специалисты отдела;

7.7.3. за % поступления в учреждения высшего образования, не ниже областного показателя – 10 %. Начисление премии производить в сентябре месяце;

7.7.4. за отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников, соблюдение правил безопасности условий труда, отсутствие случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка – 10 % от оклада. Начисление производить по итогом за полугодие, в месяце следующим за отчетным (сведения подают инженеры по охране труда).

7.8. за выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями – 20% от оклада.

7.9. за качественную и своевременную работу по реализации Декрета Президента РБ №18 (по работе с неблагополучными семьями) – 15% от оклада:

7.9.1. отсутствие лишения родительских прав ) – 15% от оклада;

7.9.2. возврат детей в биологическую семью ) – 15% от оклада;

7.9.3. возмещение расходов по содержанию несовершеннолетних детей) – 15% от оклада;

7.9.4. отсутствие детей, помещенных в СПЦ и т.д. ) – 15% от оклада.

Начисления производить ежеквартально, в месяце следующим за отчетным. Предложения подают специалист сектора защиты прав детства, директор СПЦ.

7.10. за использование в управленческой деятельности Интернет-ресурсов, наличие и своевременное обновление сайта учреждения – 10% ежеквартально (предложения подает директор МРУМЦ).

7.11. за эффективную работу на учебно-опытных участках, с учетом произведенной сельхозпродукции – 50% от оклада. Начисления производить один раз в год в зарплату за ноябрь. Предложения подает гл. бухгалтер.

7.12. за своевременное, оригинальное, качественное благоустройство территории учреждений в весенне-осенний период – 20 % от оклада. Оплату производить 2 раза в год – май, сентябрь, сведения подают кураторы учреждений.

7.13. за привлечение спонсорской, шефской помощи в денежном и натуральном выражении:

7.13.1. до 20 базовых величин — 5 % должностного оклада;

7.13.2. до 40 базовых величин — 10 % должностного оклада;

7.13.3. до 80 базовых величин — 20 % должностного оклада;

7.13.4. выше 80 базовых величин — 50 % должностного оклада;

Начисление производить за достигнутые результаты за полугодие, в зарплату за июль, декабрь месяцы. Предложения подает гл. бухгалтер.

7.14. за показатель по заболеваемости воспитанников учреждений дошкольного образования ниже районного – 5% от оклада. Начисления производить ежеквартально, в месяце следующим за отчетным. Предложения подают специалисты курирующие данное направление).

7.15. за процент посещаемости воспитанниками учреждений дошкольного образования выше районного показателя – 10% от оклада ежеквартально, в месяце следующим за отчетным (предложения подают главный бухгалтер ЦБ).

7.16. за своевременные расчеты законными представителями за питание воспитанников учреждений дошкольного образования и отсутствие задолженности на отчетную дату - 10% - 30% от оклада ежеквартально, в месяце, следующем за отчетным (предложения подает главный бухгалтер ЦБ).

7.17. за проведение ремонтных работ силами трудового коллектива за счет внебюджетных и спонсорских средств – 20 % от оклада, по итогам выполненных работ за месяц, начисления производить в месяце, следующим за отчетным (предложения подают заместитель начальника, начальник ЦГХО, главный бухгалтер ЦБ).

7.18. за организацию работы по охвату учащихся 5-11 классов горячим питанием за счет средств родителей:

7.18.1. от 70% до 80% учащихся – 5 % от оклада;

7.18.2. от 81% до 90 % – 10 % от оклада;

7.18.2. свыше 90% - 20 % от оклада.

Ежемесячно (предложения подают начальник, заместитель начальника инженеры-технологи ЦГХО).

7.19. за отсутствие правонарушений, преступлений – 10 % от оклада ежеквартально, в месяце, следующим за отчетным (предложения подают главные специалисты отдела).

7.20. за повышение квалификации педагогических работников на платной основе – 10% от оклада, на основании предложений директора МРУМЦ.

7.21. за организацию своевременной индивидуальной подписки на периодические издания – 30% от оклада раз в квартал, в месяце следующим за отчетным, на основании предложений директора МРУМЦ.

7.22. за распространение опыта работы учреждений образования в СМИ:

7.22.1. на областном уровне – 10% от оклада;

7.22.2. на республиканском уровне – 20% от оклада.

7.23. за повышение квалификационного уровня педагогических работников, согласно поданной информации директора МРУМЦ:

7.23.1. присвоение высшей квалификационной категории – 15% от оклада;

7.23.2. присвоение квалификационной категории «учитель-методист» - 30% от оклада.

Премирование производить в месяце, следующим за присвоением, на основании предложений директора МРУМЦ.

7.24. за организацию и подготовку к экзаменам в порядке экстерната – 15 % от оклада (1 раз в год, апрель-май). Предложения подают главные специалисты отдела.

7.25. за организацию работы и функционирование на базе учреждений:

7.25.1. центр допризывной подготовки – 40% от оклада;

7.25.2. учебно-производственные мастерские – 50% от оклада

; 7.25.3. тир для занятий по стрелковой подготовке во время проведения занятий – 20% от оклада;

7.25.4. музей, представляющий собой отдельно стоящее здание - 30% от оклада;

7.25.5. наличие профильных классов -10% от оклада;

7.25.6. наличие учебно-педагогических комплексов – 30 % от оклада.

7.26. Единовременная денежная премия за достигнутые успехи и результаты в работе в случае награждений:

7.26.1. Почетной грамотой отдела образования Мозырского райисполкома в размере двух базовых величин;

7.26.2. Благодарностью отдела образования Мозырского райисполкома в размере одной базовой величины;

7.26.3. Почетной грамотой Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

7.26.4. Почетной грамотой Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – пяти базовых величин;

7.26.5. Благодарностью Гомельского областного исполнительного комитета, Гомельского областного Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – трех базовых величин;

7.26.6. Благодарностью Мозырского райисполкома, Мозырского Совета депутатов (при отсутствии их собственного финансирования) – двух базовых величин;

7.26.7. Почетной грамотой главного управления образования Гомельского облисполкома - трех базовых величин,

7.26.8. Грамотой Министерства образования Республики Беларусь – четырех базовых величин;

7.26.9. Почетной грамотой Министерства образования Республики Беларусь – пяти базовых величин;

7.26.10. нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнiк адукацыi» – семи базовых величин.

8. Размер базовой премии может быть частично или полностью уменьшен на месяц, квартал независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности в следующих случаях:

8.1. Нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины, недобросовестное выполнение или невыполнение должностных обязанностей, приказов, поручений выявленных в ходе проверок представителями различного уровня – 10% - 50%. Предложения подают: главные специалисты отдела, гл. бухгалтер, юрист-консульт;

8.2. Невыполнение доведенных Главным управлением образования Гомельского облисполкома целевых показателей прогноза социально-экономического развития района на очередной финансовый год, показателей эффективности работы учреждения - 10% - 100 %. Предложения подают заместитель начальника, главный бухгалтер;

8.3. Неисполнение без объективных причин финансовых средств, выделяемых на финансирование Государственных программ, текущие и капитальные ремонты, приобретение оборудования и т.д. – 50% - 100 %. Предложения подают заместитель начальника, главный бухгалтер;

8.4. установление фактов несоблюдения штатной и финансовой дисциплины, неэффективного расходования бюджетных средств, отсутствие должного контроля за исполнением сметного планирования – 50%. Предложения подает главный бухгалтер;

8.5. Нарушение законодательства в части неправомерного использования государственного имущества, наличие в учреждениях неиспользуемого более полугода оборудования – 10% - 50 % Предложения подает главный бухгалтер;

8.6. Нарушение правил охраны труда работниками учреждения и самим руководителем – 10% - 100%. Предложения подают инженеры по охране труда;

8.7. За непринятие мер в случае порчи и хищения материальных ценностей – 50 % - 100%. Предложения подает главный бухгалтер;

8.8. Нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами, подтверждённое результатами служебного расследования или судебного разбирательства – 10% - 50%. Предложения подают специалисты отдела, директор МРУМЦ, председатель райкома профсоюзов;

8.9. Низкие результаты профилактической работы с учащимися (наличие преступлений, правонарушений, суицидов, гибели детей, травматизма) – 10% -50%. Снижение премии производить по результатом за квартал;

8.10. Слабый уровень проведения работы с перспективным резервом и резервом руководящих кадров, наличие текучести кадров, недостаточную работу с молодыми специалистами – 20 % (согласно приказам, директора МРУМЦ);

8.11. Наличие нарушений ведения делопроизводства при оформлении документации – 10% - 50% (по итогам проверок, на основании приказа, специалистов отдела, директора МРУМЦ, начальника ЦГХО, главного бухгалтера);

8.12. За несвоевременное представление в отдел, централизованную бухгалтерию, централизованную группу хозяйственного обслуживания запрашиваемой информации, финансовых документов для своевременных расчетов по зарплате, с поставщиками и подрядчиками, составления финансовых и статистических отчетов, запрашиваемой информации в вышестоящие организации и т.д., согласно предложений всех служб отдела – 50%;

8.13. За нарушения в организации питания – 10% - 50%, согласно приказам, актам, справкам по итогом проверок внутриведомственного контроля и вышестоящих служб;

8.14. За невыполнение:

- Директив № 1,2,3 – 100%, ежеквартально;

- плана сбора металлолома - 30 %, ежеквартально.

9. Базовая премия не начисляется за месяц:

9.1. Прогул без уважительных причин;

9.2. Грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее тяжёлые увечья или смерть работников или учащихся.

10. При увольнении руководителей в связи с окончанием срока действия контракта премия выплачивается за проработанное время, а при увольнении до истечения срока по инициативе нанимателя – не выплачивается.

11.Решение о премировании руководителей принимается начальником отдела образования, заместителем начальника по согласованию с райкомом профсоюза и централизованной бухгалтерией, согласно поданных предложений от ответственных лиц.

12. Выплаты премий производятся согласно приказу начальника отдела образования, согласованного с районным комитетом профсоюза.

13. Премирование осуществляется в обстановке полной гласности, приказы доводятся до сведения руководителей учреждений образования.

Положение о премировании принято на совместном заседании Совета отдела образования и Пленума РК профсоюза.

Протокол от 29.05.2019 № XI

Приложение 2

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок руководителям учреждений отдела образования Мозырского райисполкома.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 года № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета» с изменениями и дополнениями к нему, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5.02.2002 года № 13 с изменениями и дополнениями к нему.

Средства, выделяемые из бюджета на установление надбавок, определены в размере 10 % планового фонда заработной платы работников учреждения.

1.2. Настоящее положение вступает в силу со дня подписания и действует до принятия нового. Распространяется на всех руководителей учреждений, подведомственных отделу образования и имеет нормативно-обязательную силу.

2. Порядок установления надбавок.

2.1. Установить надбавку в размере 50 % оклада руководителям всех подведомственных учреждений за сложность и напряжённость в работе.

2.2. Надбавки руководителям учреждений устанавливаются ежемесячно приказом начальника отдела образования, согласовываются с районным комитетом профсоюза и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы.

3. В Положение о надбавках могут вноситься изменения и дополнения, которые рассматриваются совместным заседанием совета отдела образования и президиума (пленума) районного комитета профсоюза.

Положение о надбавках принято на совместном заседании Совета отдела образования и Пленума РК профсоюза. Протокол от 29.05.2019 № XI

Приложение 3

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи руководителям учреждений

отдела образования Мозырского райисполкома.

На оказание материальной помощи работникам учреждений образования, в том числе руководителям, направляются:

- бюджетные средства (5 % планового фонда заработной платы по постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 г. № 6);

- средства от внебюджетной деятельности для этих нужд;

- благотворительные средства, полученные на эти цели.

Материальная помощь руководителям учреждений образования оказывается из фонда материальной помощи учреждения на общих основаниях в случаях и размерах, установленных Положением учреждения образования, являющимся приложением к коллективному договору данного учреждения.

Размер материальной помощи руководителям по прочим основаниям определяется локальными нормативными актами, действующими в учреждении, и выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

Начисление материальной помощи по прочим основаниям производится, согласно приказу начальника отдела, по согласованию с районным комитетом профсоюза, на основании заявления руководителя, ссылаясь на пункты Положения о порядке оказания материальной помощи, действующего в учреждении, с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течении месяца, распределяются между ними в равных долях. Выплата данной помощи руководителю осуществляется на условиях Положения учреждения образования, являющегося приложением к коллективному договору данного учреждения.

Положение о материальной помощи принято на совместном заседании Совета отдела образования и Пленума РК профсоюза.

Протокол от 29.05.2019 № XI

Приложение 4

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии и должности.  Код профессии (должности) по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» | Наименование средств  индивидуальной защиты | Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам | Срок носки в месяцах | Кол-во |
| 1 | Грузчик  9333-001 | - куртка брезентовая,  - брюки х/б с брезентовыми наколенниками,  - фартук брезентовый,  - ботинки кожаные,  - рукавицы брезентовые или рукавицы х/б с накладками.  Работающим на наружных работах зимой дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей прокладке,  - брюки х/б на утепляющей прокладке,  - сапоги кирзовые утепленные,  - плащ непромокаемый | ЗМи  ЗМи  ЗМи  МиМп  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн | 12  12  Дежур-ный  12  1  36  36  24  36 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 2 | Помощник воспитателя  5312-001 | - халат х/б,  - перчатки резиновые.  Для раздачи пищи дополнительно:  - фартук х/б,  - головной убор х/б.  Для мойки посуды дополнительно:  - фартук прорезиненный с нагрудником,  - перчатки резиновые.  Для уборки туалета дополнительно:  - халат х/б,  - фартук клеенчатый | ЗМи | 12  до износа  6  6  6  до износа  12  6 | 3  1  3  3  2  1  3  2 |
| 3 | Водитель автомобиля  8322-001 | - костюм х/б,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками, двупалые.  При работе на автобусе и легковом автомобиле выдаются:  - халат х/б,  - перчатки х/б | ЗМи  Ми  Ми  ЗМи | 12  12  До износа  24  6 | 1  1  1  1  1 |
| 4 | Гардеробщик  9621-002 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 5 | Дворник  9613-001 | - костюм х/б,  - фартук х/б с нагрудником,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками.  Зимой дополнительно выдаются:  - куртка х/б на утепленной прокладке,  - брюки х/б на утепленной подкладке,  - валяная обувь,  - галоши на валяную обувь.  Дополнительно:  - плащ непромокаемый,  - сапоги резиновые | ЗМи  ЗМи  Ми  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн  Ми | 12  12  12  2  36  36  48  24  36  24 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 6 | Кастелянша  5151-010 | - халат х/б,  - головной убор из хлопчатобумажной ткани | ЗМи | 12  12 | 3  6 |
| 7 | Кладовщик  4321-002 | - халат хлопчатобумажный,  - фартук прорезиненный с нагрудником,  - рукавицы комбинированные.  Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей прокладке;  - брюки х/б на утепляющей прокладке;  - валяная обувь;  - галоши на валяную обувь;  Дополнительно:  -плащ непромокаемый | ЗМи  Ми  Тн  Тн  Тн20  Вн | 12  3  3  36  36  48  24  Дежур-ный | 1  2  2  1  1  1  1  1 |
| 8 | Кухонный рабочий  9412-002 | - халат х/б,  - передник х/б,  - тапочки кожаные,  - головной убор х/б,  - фартук клеенчатый с нагрудником,  - перчатки резиновые,  - рукавицы к/б.  Зимой дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей подкладке | ЗМиТи  ЗМи  Ми  Вн  Вн  Ми  Тн | 12  6  12  6  6  до износа  3  48 | 4  5  2  4  3  1  2  1 |
| 9 | Лаборант  3111-007 | - халат х/б,  - перчатки резиновые,  - очки защитные | ЗМи  О | 12  до износа  до износа | 1  1  1 |
| 10 | Инженер-программист | - халат из х/б антистатической ткани | ЗМиЭс | 18 | 1 |
| 11 | Вахтер  5414-003 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 12 | Повар  5120-003 | - халат х/б,  - передник х/б,  - тапочки кожаные,  - головной убор х/б,  - фартук клеенчатый с нагрудником | ЗМиТи  ЗМи  Ми  Вн | 12  6  12  6  6 | 4  4  2  4  2 |
| 13 | Заведующий хозяйством  1219-009 | - халат х/б | ЗМи | 12 | 1 |
| 14 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды  8154-070 | - халат х/б,  - фартук прорезиненный с нагрудником,  - головной убор х/б,  - сапоги резиновые,  - перчатки резиновые | ЗМи  Вн  В  Вн | 12  Дежур-ный  6  12  до износа | 1  1  1  1  1 |
| 15 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  7119-011 | - костюм х/б,  - ботинки кожаные,  - рукавицы х/б с накладками,  - перчатки резиновые,  - очки защитные.  На наружных работах зимой дополнительно выдаются:  - куртка х/б на утепляющей подкладке | ЗМи  Ми  Ми  Вн  Г  Тн | 12  12  1  до износа  до износа  36 | 1  1  1  1  1  1 |
| 16 | Сторож  5414-008 | - халат х/б или костюм х/б.  На наружных работах зимой дополнительно:  - ботинки кожаные,  - плащ с капюшоном,  - куртка х/б на утепляющей подкладке,  - брюки х/б на утепляющей подкладке,  - валяная обувь,  - галоши на валяную обувь,  - рукавицы ватные,  - полушубок | ЗМи  Ми  Вн  Тн  Тн  Тн20  Тн  Тн | 12  12  12  36  36  48  24  24  Дежур-ный | 1  1  1  1  1  1  1  1  1 |
| 17 | Уборщик служебных помещений  9112-001 | - халат х/б,  - рукавицы х/б с накладками,  - фартук прорезиненный.  При выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно выдаются:  - сапоги резиновые,  - перчатки резиновые | ЗМи  Ми  Бм  В  Вн | 12  2  Дежур-ный  12  до износа | 1  1  1  1  1 |
| 18 | Машинист (кочегар) котельной  8182-020 | - костюм х/б,  - ботинки кожаные,  - рукавицы комбинированные с накладками или брезентовые,  - очки защитные.  На наружных работах зимой дополнительно:  - куртка х/б на утепляющей прокладке | ЗМи  Ми  Ми  Зн  Тн | 12  12  1  до износа  36 | 1  1  1  1  1 |
| 19 | Шеф-повар  1412-015 | - халат х/б,  - головной убор х/б,  - тапочки кожаные | ЗМиТи  Ми | 12  6  12 | 4  4  2 |

Примечание: Срок носки означает, что количество комплектов санитарно-гигиенической одежды выдается на 6, 12 и более месяцев.

Основание:

1. Статья 230 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь, утвержденные приказом Минобразования Республики Беларусь № 696 от 24.11.1999 г.

3. Постановление Минобразования Республики Беларусь от 13.11.2000 г. № 50 «О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь».

4. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 111.

5. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 г. № 110.

Приложение 5

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

Соглашение

по охране труда между отделом образования

и райкомом профсоюза

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Исполнитель | Срок  исполнения |
| 1 | Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами | Централизованная группа хозяйственного обеспечения отдела образования, руководители учреждений образования | 2019—2022 гг. |
| 2 | Комплектовать медицинские аптечки и их своевременно пополнять медикаментами в соответствии с перечнем, утверждённым Минздравом РБ | Централизованная группа хозяйственного обеспечения отдела образования, руководители учреждений | Постоянно |
| 3 | Своевременно рассматривать обстоятельства и причины при несчастных случаях | Отдел образования, руководители учреждений образования | 2019—2022 гг. |
| 4 | На все виды оборудования иметь в наличии паспорта, инструкции по охране труда | Отдел образования, руководители учреждений образования | Постоянно |
| 5 | Проводить своевременно обучение и проверку знаний, инструктажи по охране труда | Отдел образования, руководители учреждений образования | 2019—2022 гг. |
| 6 | Проводить проверку освещённости учебных помещений и привести в соответствие с нормами | Руководители учреждений образования | Ежегодно, август-сентябрь месяцы |
| 7 | Обеспечивать УО первичными средствами пожаротушения | Централизованная группа хозяйственного обеспечения отдела образования, руководители учреждений образования | Постоянно |
| 8 | Осуществлять контроль над работой во вредных условиях труда | Инженера по охране труда | Постоянно |
| 9 | Контролировать ведение документации по охране труда | Инженера по охране труда, руководители учреждений образования | Постоянно |
| 10 | Продолжить оборудование пожарной сигнализацией учреждений образования | Централизованная группа хозяйственного обеспечения отдела образования, руководители учреждений образования | 2019—2022 гг. |

Приложение 6

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям отдела образования Мозырского райисполкома, на которых работающим по результатам аттестации установлен дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код профессии рабочего, должности служащего согласно ОКПД | Наименование профессии рабочего, должности служащего | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Продолжи-тельность доп. отпуска в календар-ных днях |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 5120-003 | Повар | Учреждения дошкольного образования, сельские школы | 3.1 | 4 дня |
| 2 | 8182-020 | Машинист (кочегар) котельной | Прудковская СШ,  Барбаровская БШ,  Барбаровский я/с,  Романовский д/с,  Бобренятский я/с | 3.1 | 4 дня |
| 3 | 8154-070 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Ясли-сад № 19 г. Мозыря | 3.1 | 4 дня |

Приложение 7

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий и должностей | Медосмотры при приеме на работу при участии врачей-специалистов | Периодичность медосмотра при участии врачей-специалистов |
| 1. | Все работающие в учреждениях образования, отделе образования, (хозгруппа, бухгалтерия, аппарат управления), МРУМЦ | Полный медицинский осмотр, с лабораторными исследованиями с получением заключения терапевта на пригодность к данной профессии | Согласно постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 47 от 28.04.2010 г. |

Приложение 8

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест по профессиям и должностям отдела образования Мозырского райисполкома, на которых работающим по результатам аттестации установлены доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код и наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД | Код выпуска ЕТКС | Наименование структурного подразделения | Класс условий труда | Процент от тарифной ставки I разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу | Числен-ность работа-ющих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Повар | 5120-003 | Учреждения дошкольного образования, сельские школы | 3.1 | 0,10 | 112 |
| 2 | Машинист (кочегар) котельной | 8182-020 | Прудковская СШ,  Барбаровская БШ,  Барбаровский я/с,  Романовский д/с,  Бобренятский я/с | 3.1 | 0,10 | 19 |
| 3 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 8154-070 | Ясли-сад № 19 г. Мозыря | 3.1 | 0,10 | 3 |

Приложение 9

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, связанных с загрязнением,

на бесплатную выдачу мыла в количестве 400 г в месяц согласно постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами», при наличии финансирования

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Перечень |
| 1 | Уборщики служебных помещений |
| 2 | Водители грузовых и легковых автомобилей |
| 3 | Подсобные рабочие ДУ |
| 4 | Повара ДУ, помощники поваров |
| 5 | Рабочие по обслуживанию зданий и сооружений |
| 6 | Дворники |
| 7 | Учителя химии |
| 8 | Лаборанты химии |
| 9 | Учителя производственного труда |
| 10 | Учителя биологии, лаборанты |
| 11 | Руководители декоративно-прикладных кружков |
| 12 | Логопеды |
| 13 | Кочегары |
| 14 | Учителя обслуживающего труда |
| 15 | Грузчики |
| 16 | Кладовщики |
| 17 | Товароведы |
| 18 | Экспедиторы |

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения в организациях работников смывающими и обезвреживающими средствами» п. 1.6. при наличии санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится».

Приложение 10

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей

1. Воспитатель учреждения дошкольного образования, социально-педагогического центра,
2. Кухонный рабочий,
3. Повар,
4. Помощник воспитателя,
5. Сторож,
6. Уборщик служебных помещений МРУМЦ, централизованной бухгалтерии отдела, централизованной группы хозяйственного обслуживания отдела, учреждения дополнительного образования,
7. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды,
8. Делопроизводитель централизованной бухгалтерии отдела, централизованной группы хозяйственного обслуживания отдела,
9. Дворник МРУМЦ, централизованной бухгалтерии отдела, централизованной группы хозяйственного обслуживания отдела.
10. Руководитель учреждения, при отсутствии заместителя,
11. Секретарь МРУМЦ.

Приложение 11

к Соглашению между отделом образования Мозырского райисполкома и Мозырской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2019—2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок руководителям учреждений, находящихся в непосредственном подчинении отдела образования

Настоящее положение разработано в соответствии постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2019 № 36 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников», на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 22.01.2019 № 10 «Об утверждении Инструкции о размерах, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам бюджетных организаций».

1. Общие правила установления надбавок:

1.1. надбавки устанавливаются за выполнение отдельных видов работ;

1.2. надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям, т.е. за выполнение 2-х и более видов работ проценты суммируются;

1.3. источником финансирования установленных надбавок является ежемесячный 5 – процентный фонд от общего педагогического фонда оплаты труда с учетом надбавок, премий, материальной помощи, согласно утвержденному штатному расписанию, который рассчитывается индивидуально для каждого учреждения;

1.4. надбавка устанавливается в процентах от тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работникам бюджетных организаций*;*

1.5. надбавка определяется без учета объема выполняемых работ *(установленной педагогической нагрузки, работы педагогического работника на неполную ставку)* на срок не менее одного квартала;

1.6. установленные надбавки не формируют ставку *(оклад)*, на них не начисляются стимулирующие выплаты *(премии, надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе)*, материальная помощь;

1.7. надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени. Суммы надбавок включаются в среднедневную заработную плату при расчете отпускных, пособий по нетрудоспособности и.т.д.;

1.8. процентный фонд надбавок неиспользованный в текущем месяце, переходит на следующий, но при этом, является целевым и в фонд экономии для премирования работников не направляется.

2. Перечень видов работ для установления надбавок руководителям учреждений:

2.1. надбавки руководителям устанавливаются в зависимости от конкретного вида выполняемых работ согласно приложению №1 к утвержденному Положению. Установление процентного отношения в приложении считать с учетом включительно (например: до 200% включительно);

2.2. процент надбавки устанавливать от количества детей в учреждении



2.3. Максимальный процент установления надбавок:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Интервал по количеству детей в учреждениях для установления надбавки | Максимальная надбавка, % | Наименование учреждения |
| **1** | **Детские дошкольные учреждения** | | |
| 1.1. | До 50 воспитанников | до 100 | ГУО «Романовский детский сад Мозырского района», ГУО «Барбаровский ясли-сад Мозырского района», ГУО «Бельский детский сад Мозырского района», ГУО «Бобренятский ясли-сад Мозырского района», ГУО «Каменский ясли-сад Мозырского района», ГУО «Махновичский ясли-сад Мозырского района», ГУО «Моисеевский детский сад Мозырского района», ГУО «Прудковский ясли-сад Мозырского района», ГУО «Скрыгаловский ясли-сад Мозырского района», ГУО«Слободской ясли-сад Мозырского района», ГУО«Сосновский ясли-сад Мозырского района». |
| 1.2. | от 51 до 100 | до 150 | ГУО «Руднянский ясли - сад Мозырского района», ГУО «Специальный ясли-сад №12 для детей с тяжелыми нарушениями речи г. Мозыря», ГУО «Санаторный ясли-сад №13 г. Мозыря». |
| 1.3. | От 101 до 200 | до 200 | ГУО «Ясли-сад №7 г.Мозыря», ГУО «Ясли-сад №10г.Мозыря», ГУО «Ясли-сад №15 г.Мозыря», ГУО «Ясли-сад №17 г.Мозыря», ГУО «Санаторный ясли-сад №21 г.Мозыря», ГУО «Ясли-сад №27 г.Мозыря», ГУО «Ясли-сад №28 г.Мозыря», ГУО «Ясли-сад №37 г.Мозыря», ГУО «Козенский ясли-сад №1 Мозырского района», ГУО «Козенский дошкольный центр развития ребенка Мозырского района», ГУО «Криничанский ясли-сад Мозырского района |
| 1.4. | От 201 до 300 | до 250 | ГУО «Ясли - сад №3 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №9 г. Мозыря»,  ГУО «Ясли - сад №19 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №23 г. Мозыря»,  ГУО «Ясли - сад №24 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №26 г. Мозыря»,ГУО «Ясли - сад №29 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №31 г. Мозыря»,ГУО «Дошкольный центр развития ребенка г. Мозыря»,ГУО «Ясли- сад №33 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №34 г. Мозыря»,ГУО «Ясли- сад №35 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №36 г. Мозыря»,  ГУО «Санаторный ясли - сад №38 г. Мозыря». |
| 1.5. | Свыше 300 | до 300 | ГУО «Ясли- сад №39 г. Мозыря», ГУО «Ясли-сад №40 г. Мозыря». |
| **2** | **Учреждения общего среднего образования** | | |
| 2.1. | Базовые до 50 учащихся | до 200 | ГУО «Барбаровская базовая школа Мозырского района», ГУО «Бельская базовая школа Мозырского района», ГУО «Глиницкий детский сад - базовая школа Мозырского района», ГУО «Зимовищский детский сад - базовая школа Мозырского района»,  ГУО «Моисеевская базовая школа Мозырского района». |
| 2.3. | 201-500 | до 300 | ГУО «Криничанская средняя школа Мозырского района» , ГУО «Средняя школа №6 г. Мозыря», ГУО «Средняя школа №8 г. Мозыря». |
| 2.4. | 501-1000 | до 350 | ГУО «Козенская средняя школа Мозырского района», ГУО «Средняя школа №1 г. Мозыря», ГУО «Средняя школа №2 г. Мозыря», ГУО «Гимназия имени Я.Купалы», ГУО «Средняя школа №5 г. Мозыря», ГУО «Средняя школа №7 г. Мозыря», ГУО «Средняя школа №12 г. Мозыря». |
| 2.5. | Свыше 1001 | до 400 | ГУО «Средняя школа №9 г. Мозыря», ГУО «Средняя школа №11 г. Мозыря», УО «Средняя школа №13 г. Мозыря», УО «Средняя школа №14 г. Мозыря», УО «Средняя школа №15 г. Мозыря»,  УО «Средняя школа №16 г. Мозыря». |
| **3** | **Учреждения дополнительного образования детей и молодежи** | | |
| 3.1. | до 300 учащихся | до 100 | ГУО «Центр юных пожарных г. Мозыря». |
| 3.2. | от 301-1000 | до 150 | ГУО «Мозырский центр технического творчества детей и молодежи». |
| 3.3. | от 1001-1500 | до 200 | ГУО «Мозырский центр туризма и краеведения детей и молодежи». |
| 3.4. | Свыше 1500 | до 250 | ГУО «Мозырский центр творчества детей и молодежи». |
| **4** | **Социально-педагогический центр, центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации** | до 200 | ГУО «Социально-педагогический центр г. Мозыря», ГУО «Мозырский районный центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации». |
| **5** | **Учебно-методический центр** | до 200 | ГУ «Мозырский районный учебно-методический центр». | |

3. Надбавки руководителям устанавливаются на квартал по приказу начальника отдела и согласовываются с районным комитетом профсоюза

4. Выплата надбавок производится ежемесячно в соответствии с приказом по отделу.

Положение о надбавках принято на совместном заседании Совета отдела образования и Пленума РК профсоюза. Протокол от 29.05.2019 № XI